

ワークスタイル新時代

～今、経営者と管理職に求められる労務管理と健康経営～

働き方改革を企業成長につなげる

深刻な人手不足や長時間労働の見直しなど、企業を取り巻く環境は激変している。経営者や管理者は生産性を高める働き方改革の実行と同時に、社員が生き生きと働くことのできる制度づくりが求められる。このほど都内で開催された日経ビジネスイノベーションフォーラム「ワークスタイル新時代」(主催：日本経済新聞社クロスメディア営業局)では、学識経験者や専門家が企業経営の今後や労務管理・健康経営の具体的な事例などについて講演した。

基調講演 働き方改革は日本経済再生の切り札



慶応大学大学院メディアデザイン研究科 教授 岸博幸氏

2016年度補正予算と17年度予算により日本経済は今年から来年にかけて上向くことが予想される。ただし好景気が一過性のものではなく、その後も持続しなければ本邦の日本経済の再生にならない。ではどうすればいいか。長期的な経済成長を達成する潜在成長率を引き上げる必要がある。日本の直近の潜在成長率は内閣府の推計で0.4%、日銀の推計で0.1%と他の先進国に比べ非常に低い。潜在成長率の向上には労働力のアップが最も手っ取り早い手段だが、既に人口減少に入っている日本は人手不足が深刻化している。そうなる前に生産性を高めるほかに、規制緩和や地方分権など大胆な改革の実行が不可欠だ。

潜在成長率向上で持続的成長を達成

風土が根強く残っている勤務体系・条件を柔軟にして社員が成果を出しやすく働きがいのある職場づくりに注力しなければ、これからは優秀な人材を確保できなくなるだろう。今回の働き方改革は新たな手法で生産性を上げる意味で一つのイノベーションだ。その実現に向けて国と民間が一体となって進めていく必要がある。



会場には多くの来場者が詰めかけた



あしたのチーム 社長 高橋恭介氏

「働き方改革」を実現する「あしたの人事評価」～戦後最大級の労働法改正を乗り切るための最後の手段～

終身雇用や年功賃金制度といったこれまでの日本型雇用システムが転換期を迎え、働き方改革の実現に向けた労働法の改正が2019年4月に予定されている。そんな中、日本の中堅・中小企業は5重苦に悩まされている。1つ目は人手不足。2つ目は賃上げ。3つ目は時間外労働の負担増だ。これらに立ち向かう武器として人事評価の重要性がこれまでから高まっている。これからの企業は生き残れない。人材育成を兼ねたあしたの人事評価を実践することで生産性が高まり、企業業績も上がる。成果を出した従業員の給与をアップし、次の目標達成に向けてやる気が出るという好循環が生まれる。

「おせっかい」で評価制度の定着支援

評価シート入力では当社が内容を添削。成果達成に向けた具体的な行動目標の記載をサポートする。このたびはコンヒリアーをリニューアルし、分析やタレントマネジメントなど新機能を追加した。

あしたの人事評価のポイントは①行動目標の自己設定②絶対評価③マイナスイテック④四半期評価⑤IT情報技術化の5つだ。当社は全国約900社の人事評価制度の運用を支援している。そのうち従業員10人以下の小規模事業者は2割超、幅広い業種で活用されているのが強みだ。当社のクラウド型人事評価運用支援サービス「おせっかい」は単なる制度の構築にとどまらず、導入後の運用もトータルにサポートする。特徴は「おせっかい」。当社員である評価コンシェルジュがお客様を定期訪問してレポートを作成するなど、評価制度が定着するまで支援し続ける。

例えは上場を準備している会社の工場を業務委託先から従業員が機械を操作中に死亡する事故が起きた。その死亡事故の場合、その罰が科せられることもある。このように、労働問題は会社の行方を左右する重大な経営課題だ。

政府は一億総活躍社会の実現に向けて働き方改革を重視している。その中心的な課題は長時間労働の是正だ。厚生労働省は過重労働撲滅特別対策班(通称かんと)

法律を理解して 隙のない体制を

政府は一億総活躍社会の実現に向けて働き方改革を重視している。その中心的な課題は長時間労働の是正だ。厚生労働省は過重労働撲滅特別対策班(通称かんと)

現代中国の兵法家・孫子なら、法律を武器に戦わずして勝つ、戦っても勝てる戦略を立てるだろう。経営目標を達成するため、後で問題にならないような隙のない体制をつくり、行政官や裁判官を納得させて、戦わずして勝つことが最上の策だ。私のような法律家は、そのためにいる。法律を理解し、安全性を担保しながら収益力を高めていくのが健全な経営の姿といえる。

経営戦略としての「健康経営とストレスチェック」



アドバンテッジ リスク マネジメント 社長 鳥越 慎二氏

健康経営は、従業員の健康に配慮することで企業の持続的成長を図る経営手法だ。従業員の健康増進を促す仕組みを構築することで組織を活性化し、生産性や収益性の向上を目指す。心と体、両方の健康に配慮することがポイントになる。特に心の健康であるメンタルヘルスの状態は、企業経営に大きな影響を与える。メンタルヘルスの不調は労働・訴訟リスクや人材流出率を押し下げる可能性があるとする研究結果もある。

改正労働安全衛生法が施行され、最低年一回のストレスチェックが義務付けられた。従業員数50人以上の事業場は、医師・保健師などによる全従業員へのストレスチェックを実施し、その結果を会社ではなく従業員に戻さなければならぬ。高ストレス状態の従業員から申し出があった場合は、会社の費用負担で医師による面接指導を実施し、指導の面談窓口を設置した例も多かった。ストレスを生む原因の究明や、いかに効果的な改善策につなげていくかが今後の課題だ。当社は02年からストレスチェックを軸にしたメンタルヘルスマネジメントの提供を始め、昨年11月時点で約1700社・265万人の利用実績がある。当社のサービスは一般的なストレスチェックに加え、個人ごとに異なるストレス耐性や仕事に対するエンゲージメントの状態まで同時に測るプランを用意している。法令順守にとどまらず、不調者発生の予防や健康経営を見据えた総合的なメンタルヘルスマネジメントで、ワンストップで効果的な支援が可能だ。気軽に相談してほしい。

総合的な対策で 組織を活性化

総合的な対策で組織を活性化

戦わずして勝つ労務対策

戦わずして勝つ労務対策

戦わずして勝つ労務対策